

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Handayani dan Yusrawati (2013) meneliti tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada Bank Mandiri Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Medan. Populasi dari penelitian ini adalah auditor internal Bank Mandiri Medan. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, dan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal, sementara budaya kerja tidak berpengaruh.

Desky (2014) meneliti tentang pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja Islami dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Penelitian ini dilakukan

dengan teknik sensus terhadap 65 karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas di Kota Lhokseumawe. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa diskriptif dan *path*. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurmatias (2015) meneliti tentang pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini melibatkan 60 responden, yang semuanya adalah karyawan dari Institut Agama Islam tafaqquh Fiddin Dumai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dan analisis simultan dan parsial untuk melihat kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian adalah variabel etika kerja Islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi terlihat dalam penelitian ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial, etos kerja Islam adalah memberikan dampak yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan. Hasil mendukung teori bahwa etos kerja yang lebih baik dari karyawan, peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan bagi Yayasan tafaqquh Fiddin Dumai dalam membuat

kebijakan dan keputusan yang berkaitan dengan etos kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Menurut Sastrohadisuwiryo (2002:235) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Sagala (2009:548-549) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya serta menjadi salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan. Armstrong (2010:247) mengemukakan bahwa kinerja memang sering dianggap sebagai satu-satunya hasil yang dicapai yang menjadi catatan prestasi seseorang. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja sering dianggap hanya sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang.

Adapun menurut Robbins dan Coulter (2012:492), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan. Burmbach dalam Armstrong (2010:248) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari perilaku seseorang dalam bertindak secara mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Tujuan Penilaian atau Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi (Mangkunegara, 2009:10). Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan dengan perusahaan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau setidaknya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya saat ini.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak terdapat hal-hal yang perlu diubah.

c. Sasaran Penilaian atau Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja pegawai yang dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2006:11) sebagai berikut:

- 1) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui penilaian keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Hasil evaluasi kebutuhan pelatihan tersebut dapat menjadi dasar penyelenggaraan program pelatihan yang tepat.
- 3) Menentukan sasaran kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode berikutnya terdapat kejelasan mengenai apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 4) Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan dapat menjadi dasar untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak dan sistem promosi lainnya seperti imbalan.

d. Indikator Kinerja

Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas, adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan, adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) Kepercayaan, adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- 5) Ketersediaan, adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran
- 6) Kebebasan, adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga, yaitu:

a. Faktor internal karyawan

Faktor ini merupakan faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dirinya berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, **etos kerja**, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

b. Faktor-faktor lingkungan internal karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal karyawan

Faktor ini merupakan keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Adapun menurut Manullang (2004:20), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan **komitmen** yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Etos Kerja Islami

a. Pengertian Etos Kerja Islami

Menurut Madjid (1995:216) etos kerja dalam Islam merupakan hasil dari iman seorang Muslim dimana bekerja berhubungan dengan tujuan hidup yaitu memperoleh ridha dari Allah SWT. Di samping itu, perlu ditegaskan bahwa pada dasarnya Islam merupakan agama amal atau kerja (*praxis*). Ajaran Islam pada intinya adalah upaya hamba untuk mendekati dan berusaha memperoleh ridha dari Allah melalui kerja atau amal saleh sebagai sikap dalam menyembah hanya kepada-Nya.

Tasmara (2002:27-28) menyatakan bahwa bagi seorang Muslim, bekerja merupakan suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan hakikat dari dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan bekerja maka manusia tersebut sedang memanusiakan dirinya. Etos kerja dalam Islam merupakan cara pandang yang diyakini oleh seorang Muslim bahwa bekerja bukan saja untuk memuliakan dirinya dan menunjukkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai suatu perwujudan dari amal shaleh sehingga bekerja memiliki nilai ibadah yang sangat luhur.

Pengertian lain menyatakan bahwa etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia terkait dengan kerja yang terpancar dari keimanan atau akidah Islam sebagai sikap hidup yang mendasar

(Asifudin, 2004:234). Konsep etos kerja Islami didasarkan pada konsep iman dan amal saleh sehingga etos kerja Islami memiliki karakteristik kerja yang merupakan penjabaran aqidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya (Asifudin, 2004:104).

Menurut Luth (2001:39) mendefinisikan etos kerja secara Islami sebagai niat ikhlas karena Allah semata. Niat teramat penting dalam setiap aktivitas kehidupan. Nilai pekerjaan dapat menjadi ibadah atau tidak sangat bergantung pada niat seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Secara sederhana dapat diartikan bahwa manusia akan diperhitungkan perbuatan sesuai dengan niatnya. Etos kerja Islami juga didefinisikan sebagai wujud dari kerja keras manusia selama hidup di dunia.

Adapun menurut Asy'ari (1997:52) etos kerja yang Islami pada dasarnya rangkaian dari nilai-nilai kepemimpinan dan kehambaan yang membentuk kepribadian Muslim. Nilai-nilai kepemimpinan meliputi kreatif, produktif, inovatif, berdasarkan pengetahuan konseptual. Sedangkan nilai-nilai kehambaan meliputi moral, taat dan patuh pada hukum agama dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Manusia bekerja bukan hanya

motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama Islam. Etos kerja dilakukan dengan dasar iman, dan hanya mengharap ridha-Nya.

b. Tujuan Etos Kerja Islami

Terdapat beberapa landasan atau tujuan dari etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut (Ya'qub, 1992:3-4):

1) Tujuan luhur

Bekerja keras dalam Islam tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan naluri hidup untuk kepentingan perut. Tetapi lebih dari itu, terdapat tujuan filosofis yang luhur, mulia, dan ideal yakni untuk ber-*ta'abud* kepada Allah SWT dan mencari ridha-Nya. Falsafah hidup Muslim ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam QS Adz-Dzariat ayat 56: *"Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku"*.

2) Memenuhi kebutuhan hidup

Setiap manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam selama hidup di dunia. Tanpa bekerja keras, maka mustahil manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya, etos kerja yang tinggi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sangat banyak.

3) Memenuhi kebutuhan keluarga

Poin ini lebih menekankan pada kewajiban kepala rumah tangga untuk bertanggung jawab dalam mewujudkan keharmonisan dan

keberlangsungan rumah tangganya. Kewajiban dan tanggung jawab itu menimbulkan berbagai konsekuensi bagi suami atau kepala rumah tangga yang mengharuskannya bangkit, bergerak dan rajin bekerja

4) Kepentingan amal sosial

Hasil dari bekerja dapat dipergunakan untuk memenuhi kepentingan agama, amal sosial, dan sebagainya. Hal ini dikarenakan sebagai makhluk sosial, manusia saling membutuhkan. Seperti halnya seorang pedagang yang dibutuhkan dalam hal ekonomi dan lain sebagainya, sehingga bentuk kebutuhan manusia itu dapat berupa bantuan tenaga, pikiran dan material.

5) Menolak kemungkaran

Bekerja dapat ditujukan untuk menghindari sejumlah potensi kemungkaran yang dapat terjadi pada diri seseorang yang tidak bekerja atau menganggur. Bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu sifat dan sikap kemalasan dan pengangguran, sebab adanya kesempatan kerja yang terbuka menutupi kemungkinan berbagai kondisi yang negatif tersebut.

c. Prinsip Etos Kerja Islami

Tasmara (2002:73-124) menyebutkan bahwa terdapat 25 prinsip atau ciri etos kerja Muslim yang mengarahkan terhadap perilaku, yaitu:

1) Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dapat kembali. Waktu merupakan hal yang paling berharga yang dianugerahkan Allah secara gratis dan merata kepada setiap orang. Baik orang kaya atau miskin maupun penjahat atau orang alim akan memperoleh jatah waktu yang sama, yaitu 24 jam atau 1.440 menit atau sama dengan 86.400 detik setiap hari. Tergantung kepada masing-masing manusia bagaimana dia memanfaatkan waktunya tersebut.

2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Menurut Tebba (2003:37) sikap ikhlas membuat orang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tempat dia bekerja. Sikap ikhlas itu sangat penting dalam pekerjaan dan etos kerja.

3) Memiliki kejujuran

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

4) Memiliki komitmen

Komitmen (dari bahasa Latin: *committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nurani dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).

5) Istiqomah atau kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten. Konsistensi itu diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan, baik kualitas maupun kuantitasnya (Tebba, 2003:25). Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola dengan tetap penuh gairah.

6) Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus, murid, mengikuti dengan taat*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah pilihan (*life is a choice*) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya.

8) Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*)

Sikap percaya diri dapat dilihat dari beberapa ciri kepribadian yang antara lain sebagai berikut:

- a) Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan.
- b) Mereka mampu menguasai emosinya, ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berfikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*).
- c) Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.

9) Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

10) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi Muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus dibayar dengan

cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

11) Bahagia karena melayani

Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.

12) Memiliki harga diri

Harga diri (*dignity, self esteem*) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana dia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah dia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.

13) Memiliki jiwa kepemimpinan

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.

14) Berorientasi ke masa depan

Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, "ah, bagaimana nanti," tetapi dia akan berkata, "nanti, bagaimana?" dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan.

15) Hidup berhemat dan efisien

Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien didalam mengelola setiap "*resources*" yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adalah sekutunya setan yang mahajelas. Dia berhemat bukanlah dikarenakan ingin memupuk kekayaan sehingga melahirkan sikap kikir individualistis, melainkan dikarenakan ada satu *reserve* bahwa tidak selamanya waktu itu berjalan secara lurus *up and down*, sehingga berhemat berarti mengestimasi apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

16) Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)

Dia memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.

17) Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*)

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

18) Mandiri

Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiah-nya yang sungguh sangat besar nilainya.

19) Haus mencari ilmu

Seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau *manut* kemana hidungnya ditarik. Dia sadar bahwa dirinya tidak boleh ikut-ikutan tanpa pengetahuan karena seluruh potensi dirinya suatu saat akan diminta pertanggungjawaban dari Allah SWT.

20) Memiliki semangat perantauan

Mereka ingin menjelajahi hamparan bumi, memetik hikmah, mengambil pelajaran dari berbagai peristiwa budaya manusia. Jiwa perantauannya mengantarkan dirinya untuk mampu mandiri menyesuaikan diri, dan pandai menyimak serta menimbang budaya orang lain. Hal ini menyebabkan dirinya berwawasan universal, tidak terperangkap dalam *fanatisme* sempit, apalagi kaum *vinisme* yang merasa bahwa hanya bangsa dan negaranya sajalah yang paling unggul.

21) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Men sana in corpore sano, bagi seorang muslim bukanlah hanya sebagai motto olah raga, tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya, meronta dan haus untuk berprestasi.

22) Tangguh dan pantang menyerah

Izin Allah adalah *sunnatullah* yang berlaku universal. Bukan milik umat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunah maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi tantangan dan tekanan (*pressure*), sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit, namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

23) Berorientasi pada produktivitas

Seorang Muslim akan berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dibandingkan dengan energi (waktu tenaga) yang dia keluarkan (produktifitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi).

24) Memperkaya jaringan silaturahmi

Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak mau atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati.

25) Memiliki semangat perubahan

Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapa hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanyalah kesia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

d. Karakteristik Etos Kerja Islami

Menurut perspektif Islam, iman, ilmu dan amal merupakan serangkaian yang saling mensyaratkan dan saling menyempurnakan. Jadi tidak berlebihan jika dikatakan Islam adalah agama ilmu di samping agama amal, iman sendiri baru dapat menjadi aqidah dan berfungsi dengan baik bila sudah didukung oleh ilmu minimal tentang iman atau aqidah, menyebabkan lahirnya kesadaran dan niat harus beramal saleh. Iman yang diceraikan oleh pemahaman ilmiah holistik proporsional terhadap ajaran-ajaran agama, memang berpotensi besar untuk menjadi

sumber motivasi internal maupun eksternal bagi etos kerja islami, disamping menjadi sumber ilmu dan nilai (Asy'arie, 1997:68).

Dari konsep iman, ilmu dan amal saleh ini, maka dapat digali dan dirumuskan karakteristik-karakteristik etos kerja islami sebagai berikut:

1) Kerja merupakan penjabaran aqidah

Etos kerja dalam Islam merupakan pancaran keyakinan orang Muslim dan muslimah bahwa kerja berkaitan dengan tujuan mencari ridha Allah, yakni dalam rangka ibadah (Madjid, 1995:216). Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu karakteristik penting etos kerja Islami yang tergalil dan timbul dari karakteristik yang pertama (kerja merupakan penjabaran aqidah). Karakteristik ini juga menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dari etos kerja lainnya (Asifudin, 2004:110).

2) Kerja dilandasi ilmu

Pemahaman akal dengan dinamika sifat-sifatnya terhadap wahyu merupakan sumber penyebab terbentuknya aqidah dan sistem keimanan yang pada gilirannya dapat menjadi sumber motivasi terbentuknya etos kerja islami sekaligus menjadi sumber nilai (Asifudin, 2004:112). Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting, agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur. Tanpa iman kerja dapat menjadi hanya berorientasi pada pengejaran materi. Kemungkinan besar hal itu akan melahirkan keserakahan, sikap terlalu mementingkan diri sendiri dan orang lain.

Dalam pada itu, tanpa ilmu iman mudah menjadi salah arah dan tergelincir, karena dilandasai pemahaman yang tidak proporsional. Jadi iman, ilmu dan kerja dalam rangka mewujudkan amal ibadah, ternyata masing-masing memang memainkan peranan urgen bagi yang lain (Asifudin, 2004:113).

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya

Orang beretos kerja islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mesti dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran (Islam) yang diimani. Ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadis-hadis Rasul SAW jelas tidak sedikit yang menyuruh atau mengajarkan supaya orang Islam giat dan aktif bekerja. Artinya, agar mereka giat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka, sekaligus memanfaatkan *sunnatullah* di alam ini (Asifudin, 2004:121). Seperti dalam QS. Al-Isya': 26-27 yang mengandung ajaran tentang sikap hidup hemat. QS. An-Nahl: 93 mengajarkan agar orang Islam mempunyai sikap bertanggung jawab dalam bekerja. QS. Al-Hasyr: 18 mengandung pendidikan agar mereka mengembangkan visi ke depan dan belajar dari pengalaman. Dan QS. Al-Imran: 159 memerintahkan sikap tawakal (Asifudin, 2004:128). Dari meneladani sifat-sifat Ilahi dapat digali sikap hidup aktif, kreatif, tekun, konsekuen, adil, kerja didukung ilmu

pengetahuan dan teknologi, visioner, berusaha efektif dan efisien, percaya diri, dan mandiri (Asifudin, 2004:129).

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Anoraga (1992:52) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli (Sopiah, 2008:155-157):

- 1) Robbins: Komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

- 2) Mowday: Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Steers dan Porter: Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.
- 4) Newstrom: Komitmen organisasi ditandai oleh tiga hal, yaitu: a) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; b) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan c) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Sementara itu, Griffin (2004:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-

kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai pengertian dari para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan seseorang berupa rasa berpihak dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan atau organisasinya.

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (2003:63) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi, antara lain:

1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan

pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat *continuance commitment* berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain. Tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya menggambarkan rendahnya tingkat *continuance commitment*.

3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan.

Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Adapun menurut George dan Jones (2012:187) ada dua dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen afektif, yaitu komitmen pada saat karyawan tersebut masuk menjadi anggota suatu organisasi, senang, percaya, dan merasa baik berada di organisasi tersebut dan akan melakukan yang terbaik untuk organisasi.
- 2) Komitmen yang kedua, yaitu komitmen *continuance*, ketika karyawan sudah tidak memiliki komitmen dan keinginan yang besar untuk berada di suatu organisasi tetapi mereka memikirkan penghasilan yang ditinggalkan terlalu besar seperti kehilangan senioritas, keamanan kerja, pensiun, tunjangan kesehatan, dan sebagainya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam Sopiah (2008:163) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatan dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja di dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, seperti kehandalan organisasi di masa lalu dan cara karyawan dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur: besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor Personal yang meliputi: *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
- 2) Faktor Organisasi yang meliputi: *inittial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-Organizational Factors* yang meliputi: *avaibility of alternative jobs*. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

Adapun Luthans (2006:249) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, di antaranya:

1) Variabel orang

Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan di posisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal dan eksternal.

2) Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.

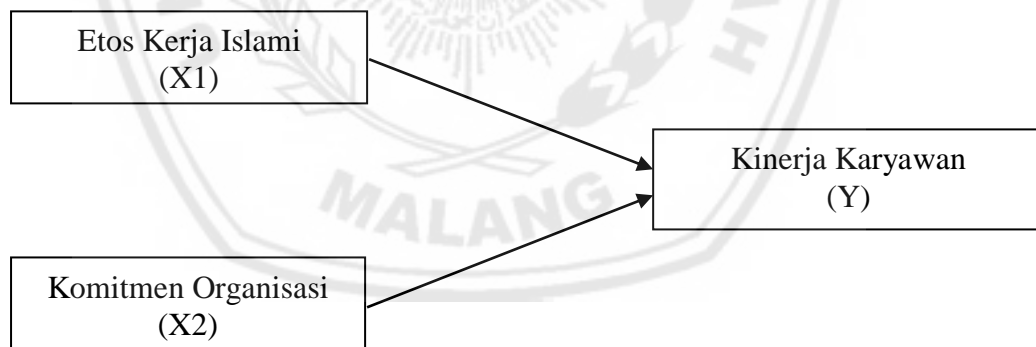
3) Variabel non-organisasi

Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

5. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dibuat untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai pengaruh etos kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pikir pada penelitian ini sebagaimana pada gambar berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan pada gambar 2.1 maka dapat dijelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang masih sedikit terangkat dan diperhatikan oleh manajer atau atasan adalah etos kerja, termasuk di dalamnya etos kerja Islami. Etika atau etos kerja Islami dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam

pekerjaan karena dapat menstimulus sikap kerja yang positif. Adanya etos kerja Islami yang tinggi terhadap pekerjaan akan mengarahkan individu untuk bekerja keras meraih hasil yang optimal. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan diwujudkan dalam bentuk sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan. Hasil dari etos kerja tersebut pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain etos kerja Islami, variabel lain dalam penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan salah satunya ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen akan loyal pada organisasi dan lebih produktif, mendukung tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi.

6. Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan penelitian terdahulu, tinjauan teori, dan kerangka pikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga etos kerja Islami dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tenun nasional CV. Goeno Ngunut Tulungagung.

H₂ : Diduga etos kerja Islami merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tenun nasional CV. Goeno Ngunut Tulungagung.

